Attenzione, il comunicato precedente non portava le intestazioni della solidarietà divise per BNL e BPI. Inoltre nel testo manca il riferimento al ticket che, con decorrenza 1 aprile, passerà da 6,20 euro a 7,00.

Nell'incontro del 22 si è proceduto alla firma degli accordi relativi alla riorganizzazione aziendale. Il raggiungimento dell'accordo ha scongiurato la possibilità di un intervento unilaterale aziendale che avrebbe avuto conseguenze pesantissime.

Queste erano le richieste aziendali:

- pensionamento dei 683 lavoratori in esubero
- 12 giornate lavorative di solidarietà nel biennio 2017-2018 per ogni dipendente di BNL e BPI
- taglio lineare del 30% su V AP
- blocco totale degli straordinari per 4 anni
- blocco degli inquadramenti per 4 anni
- abolizione del premio di fedeltà del 25° anno dal 2016
- sospensione del pagamento dell'extra standard per 4 anni

La lunga trattativa ha consentito di modulare le leve finanziarie e di attenuare le ricadute complessive sul personale di un piano aziendale nato per garantire il recupero della redditività.
Ciò ha consentito alle parti di convenire su un impianto di interventi costituito da 11 verbali di accordo e 4 protocolli.
Permane, tuttavia, la preoccupazione che i provvedimenti possano compromettere ulteriormente il clima aziendale se non integrati da politiche di investimento a beneficio dei lavoratori quali protagonisti del rilancio aziendale.

Top management: Ridotto del 50% il bonus cash di 21 top manager a partire dall'Amministratore Delegato.

Esuberi:

La Riorganizzazione ha evidenziato 853 esuberi tra BNL e BPI nel quadriennio 2017-2020. Sono stati concordati i seguenti interventi:

- 683 pensionamenti incentivati (di cui 20 dirigenti) per i colleghi che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici AGO entro l'1.1.2021 (l'incentivo riconosciuto è pari a 7 mensilità onnicomprensive);
- 100 esodi volontari incentivati (80 per BNL e 20 per BPI) per un periodo massimo di 24 mesi, per i lavoratori che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici AGO tra l'1.2.2021 e l'1.1.2022, con priorità per le/i portatrici/portatori di handicap grave ai sensi della Legge 104/92 e per gli appartenenti alla struttura "Servizi di Rete" di BNL (l'incentivo riconosciuto è pari a 4 mensilità);
- Per 40 dirigenti sarà possibile la ricollocazione nel quarto livello dell'area Quadri Direttivi.

Incentivante e discrezionale – L'azienda ha inoltre previsto una riduzione di incentivante e discrezionale – per il quadriennio 2017-2020 – del 26% nel 2017, a scalare negli anni successivi.

Assunzioni – Un risultato di rilievo è la previsione di 280 assunzioni fra il personale con rapporto a tempo determinato all'1.12.2016 o assunto con rapporto a TD successivamente all'1.12.2016, che avrà prestato servizio per almeno 12 mesi (230 in BNL e 50 in BPI). 20 di queste assunzioni saranno effettuate nell'ambito delle categorie svantaggiate.

Banca delle ore – Sono previste specifiche modalità di smaltimento degli stock di banca delle ore esistenti al 31 dicembre

2016. Il personale di BNL e BPI dovrà pianificare, in ciascun anno del triennio 2018- 2020, i relativi riposi, con l'obiettivo di arrivare entro il 31 dicembre 2020 ad una riduzione del 60% degli stock esistenti al 31 dicembre 2016.

E' stato inoltre stabilito che a decorrere dall'1.1.2017 la banca delle ore potrà essere cumulata, tempo per tempo, fino a un massimo di 30 ore; raggiunto tale limite dovrà essere necessariamente effettuato un recupero di almeno 10 ore prima di poter effettuare ulteriori prestazioni aggiuntive.

Straordinari – Il ricorso al lavoro straordinario sarà oggetto di attenta limitazione per tutta la durata del piano, in particolare:

- nel 2017 potrà essere disposto in misura non superiore al 50% di quanto avvenuto nel 2016;
- negli anni 2018 e 2019 non sarà autorizzato, fatte salve alcune strutture di BNL e BPI specificamente individuate;
- nel 2020 potrà essere disposto in misura non superiore al 65% di quanto avvenuto nel 2016.

VAP – L'accordo sul Premio Aziendale ha una durata quadriennale e prevede il riconoscimento del premio per tutti nella misura fissa di € 500,00.
E' stata in tal modo garantita per i prossimi anni e per tutti i colleghi, la difesa dell'istituto contrattuale, messa in serio pericolo in questo contesto di crisi di settore.

Extra standard – Resta invariato l'assegno extra standard presente in busta paga sotto la voce "assegno ad personam ante 1.11.1999" che figurava tra le voci che l'azienda avrebbe voluto coinvolgere nella riduzione. Il provvedimento avrebbe coinvolto oltre 5.000 colleghi assunti prima del 1999.

Premio di Fedeltà (25° anno) – E' stato ottenuto il mantenimento della liberalità per i premi maturati nell'arco del 2016. A far data dal 2017 non sarà riconosciuto.

Tutela per il coniuge o i figli di colleghi deceduti in servizio – Per la prima volta viene formalizzato un accordo in cui è espressamente previsto l'impegno di BNL e BPI a favorire l'assunzione di un figlio/a o del coniuge del dipendente deceduto in servizio estendendo tale tutela anche ai figli di colleghi deceduti durante il periodo dell'esodo, in casi di comprovata necessità.

Giornate di solidarietà – Sono previste per gli anni 2017-2018 giornate di solidarietà secondo la seguente tabella: **Vedi volantino allegato**

Welfare – Si tratta di un nuovo istituto non legato agli indici di bilancio ma esclusivamente a criteri di sostenibilità, riparametrato in base agli inquadramenti.
La sua introduzione, le cui modalità di fruizione saranno esplicitate a breve, consente l'utilizzo del benefit sotto forma di beni, opere, servizi, scelti dal dipendente all'interno di un vasto paniere secondo i seguenti importi: **Vedi tabella volantino allegato.**

Inquadramenti – Sono stati scongiurati sia la disdetta dell'accordo sia il blocco quadriennale degli inquadramenti. Entrambi i provvedimenti erano nella piena disponibilità aziendale. Le Parti si sono impegnate ad avviare nel secondo semestre 2017 un confronto volto a cercare nuove soluzioni in materia di sviluppo professionale anche alla luce delle nuove

figure professionali che emergeranno dalla riorganizzazione.

L'accordo sui percorsi professionali pertanto resta in vigore, seppure con la previsione, a decorrere dall'1.1.2017, dei seguenti slittamenti temporali, modulati in base al livello di inquadramento in corso di maturazione come segue:

- 6 mesi per lo step con arrivo a 3A2L
- 12 mesi per lo step con arrivo a 3A3L
- 18 mesi per lo step con arrivo a 3A4L
- 30 mesi per lo step con arrivo a QD1

Protocolli – Nel quadro della trattativa sono stati condivisi 4 importanti protocolli:

1. Protocollo in materia sociale e conciliazione tempi di vita e di lavoro. Che introduce e regolamenta quanto segue:

- Congedo straordinario retribuito per il padre lavoratore;
- Lavoro a tempo parziale;
- Banca del tempo solidale;
- Permessi retribuiti per l'assistenza dei figli affetti da disturbispecifici dell'apprendimento (DSA);
- Permessi non retribuiti per malattia figli;
- Permessi non retribuiti per visite mediche;
- Unioni civili/convivenze di fatto;
- Congedo per le donne vittime della violenza di genere;
- Fruizione ad ore delle Ex Festività soppresse;

2. Protocollo sulle Politiche commerciali – L'azienda di fronte a casi conclamati di indebite pressioni si impegna ad adottare " i necessari interventi correttivi idonei a risolvere efficacemente la problematica segnalata" da un apposita commissione paritetica istituita all'uopo. Il principio di tutela della dignità è esteso anche agli uffici non di business

3. Protocollo Formazione – Per la prima volta viene prevista la responsabilità del superiore gerarchico nella fruizione della formazione individuando specifiche modalità che consentono una fruizione reale ed effettiva in locali appositamente predisposti.

4. Protocollo per addetti a canali ad accesso remoto

Attraverso questo protocollo sono regolamentate le turnazioni, le assenze, le permissività e più in generale l'attività delle lavoratrici e dei lavoratori che sono occupati in questo settore considerato a pieno titolo un nodo fondamentale dei nuovi processi di servizio, assistenza, e proposta commerciale.

Mutui ai dipendenti – A seguito della forte pressione sindacale, l'azienda ha deciso di modificare i tassi sui mutui (tipo A e tipo B) sia per le nuove erogazioni che per quelli in essere.

- **Mutui A** – fino a 250.00€ tasso 1,2%, fino a 500.000 1,6%. Lo stock sarà ridoto mediamente dello 0,20% e nessun mutuo in essere avrà tasso superiore al 2%.
- **Mutuo B –** ci sarà una riduzione sul nuovo erogato di 15 b.p. sulle condizioni praticate alla miglior clientela.

Nel loro insieme gli accordi gestiscono, secondo elementi di solidarietà generazionale e di equità distributiva, una oggettiva richiesta di sacrifici, scongiurando la disdetta degli istituti contrattuali vigenti.

Scarica il comunicato